

Arbeitsrecht

REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT UND SOZIALES

1010 Wien, den 18. Dezember 1991
 Stubenring 1
 Telefon (0222) 711 00
 Telex 111145 oder 111780
 Telefax 7137995 oder 7139311
 DVR: 0017001
 P.S.K.Kto.Nr. 05070.004
 Auskunft

Zl. 52.015/26-2/91

25

An das
 Präsidium des
 Nationalrates
 Parlament
 1010 Wien

Binder
 Klappe 6364 Durchwahl

Gesetzesentwurf	
Zl.	19-GE/19 P2
Datum	29.1.1992
Verteilt	31. Jan. 1992

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitszeitgesetz geändert wird;
 Aussendung zur Stellungnahme

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beehrt sich, in der Anlage 25 Exemplare des Entwurfes eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitszeitgesetz geändert wird, zur gefälligen Kenntnisnahme zu übermitteln.

Als Frist für die Abgabe der Stellungnahme wurde der 31. März 1992 festgesetzt.

Anlagen

Für den Bundesminister:

K l e i n

Für die Richtigkeit
 der Ausfertigung:

Fischer

Anlage zu Zl. 52.015/26-2/91**E n t w u r f**

Bundesgesetz, mit dem das Arbeitszeitgesetz geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

Das Arbeitszeitgesetz, BGBl.Nr. 461/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz, BGBl.Nr. 647/1987, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 19a wird folgender Abschnitt 6a (§ 19b) samt Überschrift eingefügt:

„ABSCHNITT 6a
Teilzeitarbeit

§ 19b. (1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet.

(2) Bei Teilzeitarbeit sind Ausmaß und Lage der Arbeitszeit, sofern sie nicht durch Betriebsvereinbarung festgesetzt werden, schriftlich zu vereinbaren. Bei Teilzeitarbeitsverhältnissen, die bereits vor Inkrafttreten dieser Bestimmung abgeschlossen und die nicht durch Betriebsvereinbarung oder schriftlichen Einzelvertrag geregelt wurden, sind Ausmaß und Lage der Arbeitszeit binnen sechs Monaten ab dem Inkrafttreten schriftlich zu vereinbaren oder durch Betriebsvereinbarung festzusetzen.

(3) Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer sind zur Arbeitsleistung über das vereinbarte Arbeitszeitausmaß (Mehrarbeit) nur insoweit verpflichtet, als

1. gesetzliche Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder der Arbeitsvertrag dies vorsehen,
2. ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt oder die Mehrarbeit zur Vornahme von Vor- und Abschlußarbeiten (§ 8) erforderlich ist,
3. berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Mehrarbeit nicht entgegenstehen, und
4. das Ausmaß der Mehrarbeit 50vH. des vereinbarten Arbeitszeitausmaßes nicht übersteigt.

- 2 -

(4) Für Mehrarbeit, die das Ausmaß nach Abs. 3 Z 4 überschreitet, gebührt ein Zuschlag von 50 vH. Für die Berechnung dieses Zuschlages gilt § 10 Abs. 2.

(5) Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer dürfen nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern benachteiligt werden, sofern nicht sachliche Gründe diese unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Im Streitfall hat der Arbeitgeber zu beweisen, daß eine Benachteiligung nicht wegen der Teilzeitarbeit erfolgt.'

2. In § 20 Abs. 1 lautet der erste Halbsatz:

'§ 20. (1) In außergewöhnlichen Fällen finden die Bestimmungen der §§ 3 bis 5, 7 bis 9, 11, 12, 14 bis 16, 18, 19 und 19b Abs. 3 Z 1, 2 und 4 keine Anwendung auf vorübergehende und unaufschiebbare Arbeiten, ''

V o r b l a t t

Problem:

Teilzeitbeschäftigte sind gegenüber Vollzeitbeschäftigten in vieler Hinsicht benachteiligt.

Ziel:

Schaffung von entsprechenden Schutzbestimmungen für Teilzeitbeschäftigte.

Inhalt:

Beschränkung der Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigung, Einführung eines Zuschlages ab einem bestimmten Ausmaß an Mehrarbeit, Schaffung eines Benachteiligungsverbotes.

Alternativen:

Keine

Kosten:

Dem Bund entstehen durch diese Änderungen keine Kosten.

Konformität mit EG-Recht:

Im Bereich der EG gelten derzeit keine einschlägigen Rechtsvorschriften.

E r l ä u t e r u n g e n

Allgemeiner Teil:

In letzter Zeit wird von verschiedener Seite Teilzeitarbeit als wirksame Maßnahme zur Entlastung des Arbeitsmarktes sowie als sinnvolle Möglichkeit, Berufstätigkeit und Kinderbetreuung miteinander zu vereinbaren, propagiert. Auch das Karenzurlaubserweiterungsgesetz fördert durch Einführung einer geschützten Teilzeitbeschäftigung im zweiten bzw. auch im dritten Lebensjahr des Kindes diese Arbeitszeitform.

Obwohl im Bereich des Arbeitnehmerschutzes grundsätzlich zwischen Teilzeitbeschäftigung und Vollzeitbeschäftigung nicht unterschieden wird, sind in der Praxis Teilzeitbeschäftigte in vielen Bereichen schlechter gestellt. Häufig werden Vereinbarungen mit einem sehr niedrigen Arbeitszeitausmaß abgeschlossen, tatsächlich jedoch regelmäßig Mehrarbeit geleistet, wobei sich das Ausmaß dieser Mehrarbeit nach dem Arbeitsanfall richtet. Derartige Mißbräuche sollen durch die Beschränkung der Mehrarbeit und die Festsetzung eines Mehrarbeitszuschlages verhindert werden.

Darüber hinaus wird ein Benachteiligungsverbot aufgenommen, das sich sowohl an den Dienstgeber als auch an die Kollektivvertragsparteien richtet, da Teilzeitbeschäftigte auf betrieblicher Ebene in vielfacher Hinsicht (Sozialleistungen) benachteiligt werden.

Im Bereich der EG bestehen keine einschlägigen Rechtsvorschriften. Nach mehreren Entscheidungen des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften (z.B. vom 27.6.1990, Rs. 18/89) liegt jedoch eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bereits dann vor, wenn Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten benachteiligt werden, sofern sich herausstellt, daß prozentual erheblich weniger Männer als Frauen teilzeitbeschäftigt sind.

Darüber hinaus sind im Bereich der EG Überlegungen im Gange, eine Diskriminierung von atypischen Arbeitszeitformen (dazu zählt auch Teilzeitbeschäftigung) grundsätzlich zu verbieten.

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung gründet sich auf Artikel 10 Abs. 1 Z 11 B-VG.

Besonderer Teil:

Zu Z 1 (§ 19b):

Abs. 1 enthält eine Teilzeitdefinition, die erforderlich ist, wenn Sonderregelungen für Teilzeit getroffen werden. Dabei ist als Ausgangspunkt die vereinbarte Arbeitszeit heranzuziehen. Durch die folgenden Bestimmungen soll u.a. die Überschreitung der vereinbarten Arbeitszeit durch die tatsächliche Arbeitszeit beschränkt werden.

Durch die Formulierung „im Durchschnitt unterschreitet“ werden auch längere Durchrechnungszeiträume der Normalarbeitszeit sowie die Beschäftigung von Ultimo-Medio-Kräften berücksichtigt.

Eine Festsetzung von Ausmaß und Lage der Arbeitszeit (Abs. 2) ist notwendig, um es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, über seine Freizeit zu disponieren. Die Festsetzung durch Betriebsvereinbarung oder schriftliche Einzelvereinbarung ist zu Beweis Zwecken erforderlich. Die Verletzung dieser Vorschrift fällt unter die Strafbestimmung des § 28. Es ist daher auch eine Übergangsbestimmung für bestehende Teilzeitarbeitsverhältnisse notwendig.

Gemäß Abs. 3 Z 1 setzt eine Verpflichtung zur Mehrarbeit eine Regelung durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, eine Einzelvereinbarung oder eine Verpflichtung aufgrund der Treuepflicht (Notfälle) voraus (gleiches gilt für die Überstundenarbeit).

Liegen die Voraussetzungen der Z 2 bis 4 nicht vor, so ist der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer trotz entsprechender Vereinbarung nicht zur Mehrarbeit verpflichtet. Leistet er trotzdem Mehrarbeit, gebührt nach Abs. 4 ein Zuschlag.

Abs. 3 Z 2 schränkt Mehrarbeit auf jene Fälle ein, in denen ein unvorhersehbarer Bedarf nach Mehrarbeit besteht. Dadurch soll verhindert werden, daß ein im vorhinein erkennbares Arbeitszeitausmaß in der Vereinbarung durch ein geringeres Ausmaß ersetzt wird.

Abs. 3 Z 3 entspricht den für die Leistung von Überstunden geltenden Grundsätzen (§ 6 Abs. 2).

Abs. 3 Z 4 beschränkt das Ausmaß der Mehrarbeit im Verhältnis zur vereinbarten Arbeitszeit und soll Mißbräuche verhindern (z.B. Vereinbarung eines sehr niedrigen Ausmaßes und regelmäßige Mehrarbeit).

Abs. 4 setzt einen Mehrarbeitszuschlag von 50 % bei Mehrarbeit trotz fehlender Verpflichtung über das Ausmaß gemäß Abs. 3 Z. 3 fest. Gemäß Abs. 3 könnte sich der Arbeitnehmer bei einer vereinbarten Arbeitszeit von 20 Stunden rechtswirksam nur zu max. 10 Stunden Mehrarbeit verpflichten. Leistet er freiwillig darüberhinaus Mehrarbeit, so gebührt ab der 31. Stunde ein Zuschlag.

Das Benachteiligungsverbot des Abs. 5 entspricht etwa jenem des Beschäftigungsförderungsgesetzes der BRD und gilt vor allem für das Entgelt, die Gratifikationen, aber auch für sonstige soziale Leistungen des Arbeitgebers.

Das Benachteiligungsverbot kann u.a. in folgenden Bereichen wirksam werden: Urlaubseinteilung, Urlaubsentgelt, Feiertagsentgelt, Dienstverhinderungen, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Auch bei regelmäßiger Mehrarbeit muß der Arbeitgeber für die Berechnung von Ansprüchen und für die Kündigungsfrist vom tatsächlichen Arbeitszeitausmaß ausgehen, soweit nicht besondere Umstände anderes rechtfertigen.

Das Benachteiligungsverbot richtet sich auch an die Kollektivvertragsparteien.

Der letzte Satz stellt klar, daß im Streitfall der Arbeitnehmer nur die Benachteiligung zu beweisen hat, den Umstand, daß die Benachteiligung wegen Teilzeitarbeit erfolgt, jedoch nur behaupten muß. Der Arbeitgeber hat zu beweisen, daß die Benachteiligung nicht wegen der Teilzeitarbeit sondern aus anderen Gründen erfolgt ist.

Zu Z 2 (§ 20 Abs. 1):

Ebenso wie die Begrenzung der zulässigen Überstunden darf auch die Begrenzung des Ausmasses der Mehrarbeit in außergewöhnlichen Fällen keine Anwendung finden. Berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers (§ 19b Abs. 3 Z. 3) sollen jedoch - ebenso wie bei Überstunden - auch in außergewöhnlichen Fällen der Mehrarbeit entgegenstehen. In diesen Fällen wird jedoch die Frage, ob berücksichtigungswürdige Interessen gegeben sind, differenziert zu beurteilen sein.

Ein Mehrarbeitszuschlag gebührt jedoch auch in außergewöhnlichen Fällen.